

NEWS 3/05 letter

www.netzwerk-bgf.at

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG



Regionalstellen:



Unsere Partner:



Das Gütesiegel „Betriebliche Gesundheitsförderung“

Das Gütesiegel „Betriebliche Gesundheitsförderung“ ist die öffentliche Bestätigung der Gesundheitsorientierung der ausgezeichneten Unternehmen. Das Gütesiegel wird für drei Jahre verliehen und ist dann neuerlich zu beantragen. Die ausgezeichneten Betriebe erhalten eine Urkunde, die vom Europäischen Netzwerk, von der Österreichischen Kontaktstelle, vom Fonds Gesundes Österreich sowie vom Bundesministerium für Gesundheit und Frauen unterzeichnet ist, eine Gütesiegel-Plakette und das Gütesiegel-Logo in elektronischer Form, welches sie für Marketingzwecke verwenden dürfen. Eine Bewerbung um das Gütesiegel ist mittels einer standardisierten Bewerbungsvorlage jederzeit möglich. Die Einreichung der BewerberInnen erfolgt bei den Regionalstellen des Österreichischen Netzwerkes für Betriebliche Gesundheitsförderung ÖNBGF.

Die Einreichungen werden vom international besetzten Fachbeirat auf die Einhaltung der fünf Qualitätskriterien - Ganzheitlichkeit, Partizipation, Integration, Projektmanagement und Evaluation - geprüft. Sind diese fünf Qualitätskriterien des ENWHP nicht alle erfüllt, ist eine Zertifizierung dennoch möglich, wenn sich die Aktivitäten des Bewerbers durch einen besonders hohen Innovationsgrad auszeichnen. In diesem Fall sind die Minimalanforderungen die Erkennbarkeit von Managementphasen, die Einbindung der MitarbeiterInnen, die Nachhaltigkeit und die Erklärung, dass das Projekt im eigenen Unternehmen entwickelt wurde. Nach der Begutachtung durch den Fachbeirat erfolgt die Entscheidung über die Zuerkennung des Gütesiegels durch die Mitglieder des Österreichischen Netzwerkes.

Die Präsentation der GütesiegelträgerInnen in der Öffentlichkeit erfolgt durch Nennung und Präsentation auf der Website www.netzwerk-bgf.at, der laufenden Vorstellung der Betriebe in der Leitbetriebe-Rubrik des BGF-Newsletters, der Vorstellung bei den jährlichen Infotagen. Darüber hinaus sind alle Netzwerkpartner aufgerufen, auch ihre Möglichkeiten auszuschöpfen.

Im Oktober 2005 werden erstmals 17 gesundheitsorientierten Unternehmen das Gütesiegel „Betriebliche Gesundheitsförderung“ verliehen (siehe nächste Seiten). Die Regionalstellen in den Bundesländern freuen sich auf Ihre Gütesiegelbewerbungen.

Grundsätzliche Informationen zum Gütesiegel erhalten Sie bei:
Martina Grurl-Blutsch, Telefon: 0732/7807-2851,
E-Mail: martina.grurl-blutsch@oogkk





UPM Kymmene Austria GmbH, 583, Papierproduktion
Herstellung von Zeitungsdruck - und Magazinpapieren „Gemeinsam Gesund“

UPM Gesundheitsförderung wurde 2004 in das Unternehmensleitbild integriert. Durchführung betrieblicher Gesundheitsförderung im Unternehmen ist im integrierten Management-System (Verfahrensweisung) festgehalten. Der Arbeitsmediziner des Unternehmens ist für Planung und Koordination von BGF im Betrieb verantwortlich (Gesundheitsmanagement). Ein Gesundheitsförderungsteam ist für die Begleitung von Maßnahmenumsetzungen aus Gesundheitszirkeln und deren Veröffentlichung und den jährlichen Gesundheitstag zuständig.



OÖ. Finanzverwaltung, 1650, Öffentlicher Dienst
Hohheitsverwaltung (Steuer- und Zoll) - Gesund-aktiv in Finanz & Zoll

Betriebliche Gesundheitsförderung ist seit November 2004 in die Unternehmenspolitik implementiert. Im BMF-Intranet wird der Betrieblichen Gesundheitsförderung eine eigene Sparte gewidmet. In jeder Dienststelle gibt es Gesundheitsmoderatoren und Gesundheitszirkel-Mitglieder. Aktionen: Gesundheitstage, Apfelaktion, „MitarbeiterInnen bewegen MitarbeiterInnen“, Laufevents, Wirbelsäulengymnastik, Gesundheitszeitung, GFZ-Card etc.. 70 Prozent der MitarbeiterInnen nehmen an GFZ-Aktivitäten teil.



pro mente OÖ, 1211, Sozialdienstleister
Leistungen zur psychosozialen Gesundheit

Im Februar 2003 wurde eine Gesundheitsbeauftragte mit der Aufgabe „Gesundheitsmanagement“ bestellt und ein Gesundheitsmanagement-Gremium gebildet. „Die Prävention von arbeitsbedingten Krankheiten und der Schutz und die Entwicklung von Gesundheit stehen im Zentrum der betrieblichen Gesundheitsförderung.“ (Leitbild). NichtraucherInnenseminare, Ernährung, Bewegung, Entspannung und Stressprävention, Gesundheitslauf, Sportlicher Xundheitstag, Kochmöglichkeit, Führungskräftebildungen, Partizipation der MitarbeiterInnen etc.



SKF Österreich AG, 800, Metallverarbeitung
Wälzlager, Dichtungen, Beratungen und Service - BGF-Projekt: „Gesundes Unternehmen SKF“

„SKF verpflichtet sich, allen MitarbeiterInnen sichere und gesunde Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen“ (Auszug aus der Environment - Health – Safety - Politik). Ergonomie-Projekt, Fitnesszentrum, Ernährung, Bewegung im Betrieb, Vorsorgeuntersuchungen, Schutzimpfungen, Isolierverglasung, Info-Terminals, Erneuerung von Heizungs- und Lüftungsanlagen, Führungskräfteentwicklung (Beziehung Mitarbeiter-Vorgesetzte) etc.



Voith Paper Service GmbH & Co KG, 189, Chemische Industrie
Gummi- und Kunststoffbeschichtete Walzenbezüge - BGF-Projekt: „Gesund in die Zukunft“

Überdurchschnittlich hohe TeilnehmerInnenquote bei allen Veranstaltungen und eine Vielzahl von Maßnahmen zu Arbeitsbedingungen (Gestaltung Sozialräume, Zugluft etc.), Unternehmenskultur (Führungskräfte- und Teambildungsseminare etc.) und Gesundheitsverhalten (Ernährung, Entspannung, physiotherapeutische Beratung etc.).



Mondi Business Paper Austria, 1100, Papierproduktion
Zellstoff und (Büro) Papier - BGF-Projekt: „Unternehmen Gesundheit“

BGF ist seit 1998 im Regelbetrieb (konstanter Gesundheits-Steuerungskreis, Gesundheitsausschuss) integriert: Leitbild, halbjährliche Dialog-Veranstaltungen der Geschäftsführung. Verankerung der Gesundheit im Firmenleitbild „Sicherheits- und Gesundheitsmanagement“ und im November 2003 von der Geschäftsführung unterzeichnet. Seit Feber 2004 eigens berufener Gesundheitsmanager mit eigenem Budget. Koordination mit der Management-Strategie „Pushing the Limits“.



Klüber Lubrication Austria Ges.m.b.H., 50, Chemische Industrie
Spezialschmierstoffe - BGF-Projekt: „We all take care“

Weiterführen der Gesundheitszirkel über das Projektende hinaus, Gesundheitspotenziale fördern und „neue“ Belastungen rechtzeitig erkennen und Lösungen finden.



**Österreichische Post AG – Logistikzentrum Salzburg, 448,
Nachrichtenübermittlung und Verkehr**
Dienstleistungsunternehmen - BGF-Projekt: „Post Vital“

Betriebliche Gesundheitsförderung im Arbeits- u. Sicherheitsschutzausschuss durch zusätzliche MitarbeiterInnen mit Gesundheitsförderungsausbildung. Bereich Gesundheit & Soziales auf der Homepage. Workshop „Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“ für Führungskräfte, jährliche „Gesundheitsstraße“ für MitarbeiterInnen, Einrichten eines MitarbeiterInnenraumes, Einbau Klimaanlage und Ventilatoren, Schallschutzmaßnahmen etc.



Steiermärkische Bank und Sparkassen, 1596, Bankgeschäft
Dienstleistungsunternehmen

Betriebliche Gesundheitsförderung ist seit Oktober 2002 im Unternehmen verankert. (Mitarbeiter-Charta im Unternehmensleitbild). Die Steiermärkische führt die Abteilung „Gesundheitsmanagement“ mit einem Gesundheitszentrum in Graz. 56 Prozent der MitarbeiterInnen nutzen deren Angebote. Drei MitarbeiterInnen sind ausschließlich für die betriebliche Gesundheitsförderung zuständig. Weiters gibt es sieben GesundheitskoordinatorInnen in den Regionen.



Mehr bewegen.

OMV EP Aut, 782, Bergbau
Aufsuchung von Erdöl und Erdgas und den Transport zur Raffinerie

Betriebliche Gesundheitsaktivitäten in organisierter Form seit 1997 (Code of Conduct). Kontinuierliches Gesundheitsmanagement (HSEQ) im HSE (Health, Safety, Environment)-Lenkungsausschuss. Mitglieder der Gesundheits- und Sicherheitszirkel haben schriftliche Funktionsbeschreibungen und zeitliche Ressourcen für die Tätigkeit in den Gesundheitszirkeln. Schwerpunktprojekte zu Hauterkrankungen, Augen, Gefäßen, Schlaf und Schlafproblemen. Wirbelsäulenturnen, Nordic Walking, gesunde Ernährung, Aerobicraum, Kraftkammer, Gesundheitsvorsorge-Aktion und HCM-Fragebogen.



Mehr bewegen.

OMV Gas GmbH, 280, Gas
Transport und Speicherung von Erdgas

Organisierte Betriebliche Gesundheitsaktivitäten gibt es seit 1997 (Code of Conduct). Zentrale Steuerung des Gesundheitsmanagements im Sicherheits- und Gesundheits-Lenkungsausschuss. Gesundheitsvorsorge-Aktionen: Atemschulung, Gesunde Wirbelsäule, Pausen und Konzentration, Gefäßvorsorge, Vergesslichkeit, Hautvorsorge, Zahnvorsorge, jährliche Treffen mit GesundheitszirkelmoderatorInnen anderer Unternehmen etc.



pewag austria GmbH, 292, Metallindustrie
Industrielle Fertigung von Ketten - BGF-Projekt: „PRO-FIT @X-sund in die Zukunft“

Maßnahmen: Neuorganisation der Schichteinteilung, Einführung von MitarbeiterInnengesprächen, Einführung von Schichtbesprechungen, Verbesserung der Beleuchtung, bessere Arbeitskleidung, Sanierung der Duschräume, Heizkörper, Impfkationen, Mobile Gesundenuntersuchungen. 98 Anmeldungen für die Gesundheitswochen. Senkung des Raucheranteils um 10 Prozent. Gründung einer Nordic Walking Gruppe für SchichtarbeiterInnen. Schulungen „BGF als Führungsaufgabe“.

Betriebliche Gesundheitsförderung ist seit November 2001 Bestandteil der Unternehmenspolitik. Das Gesundheitsförderungsteam (GFT) besteht aus MitarbeiterInnen aller Bereiche und Ebenen, der Arbeitsmedizin, einem Persönlichkeitscoach und Kommunikationsberater und verfügt über ein eigenes Budget. Fit-Tests, Vorträge, Grundlagen menschlichen Verhaltens, Charity Club, Apfelaktion, gesunde Ernährung in der Werksküche, Laufveranstaltungen, Radausflüge, Success Fit (monatliche Gesundheits-News) etc.

**RHI AG, Konzernzentrale Wien, 370, Feuerfestindustrie**
Herstellung und Vertrieb feuerfester Steine & Massen, sowie Anlagen, techn. Know-how

Betriebliche Gesundheitsförderung ist seit 1999 Bestandteil der Unternehmenspolitik. Eine Gesundheitsbeauftragte leitet standortbezogene BGF-Maßnahmen mit dem Betriebsarzt. Permanente BGF durch den Zentralen Gesundheitsausschuss und laufende Gesundheitszirkel. Rückentag, Stress/Entspannungstag, Sportaktivitäten, Flachbildschirme, Rauchfreie Zonen, Ernährungsprojekte etc.

**Veitsch Radex GmbH & Co Radenthein, 330, Feuerfestindustrie**
Feuerfeste Steine

Die betriebliche Gesundheitsförderung ist im Bereich Arbeitsschutz (im Unternehmensleitbild IMS) verankert. Der Gesundheitsmanager ist ein Arbeits- und Wirtschaftsmediziner, der Entscheidungskompetenzen und Personalressourcen in Form einer Arbeitspsychologin, einer Sicherheitsfachkraft, Sportwissenschaftler, Sportmediziner, Physiotherapeuten und Gesundheitstrainer hat. Physiotherapie/Massagen, Radausflüge, Tennisturniere, Schitag, Gesundes Menü, Persönlichkeitstraining für Lehrlinge, Fitnesscheck etc.

**Veitsch Radex GmbH & Co Veitsch, 276, Feuerfestindustrie**
Geformte und ungeformte Feuerfestprodukte

Betriebliche Gesundheitsförderung ist seit 1999 Bestandteil der Unternehmenspolitik (Unternehmensleitbild). Gesundheitszirkelleiter ist verantwortlich für das Gesamtkonzept der BGF im Unternehmen. Wirbelsäulengymnastik, Fitnesstraining, Wandern und Ski-Touren, Entspannungsübungen, Tennisturniere, Gesunde Ernährung in der Werksküche, UKK-Fitness-Check, Gesundheits-Check, Tabakprävention etc.

**Saint-Gobain Isover Austria GmbH, 235, Glasindustrie**
Glaswolle - BGF-Projekt: „FIIT – Fit im Isover Team“

Sieben Gesundheitszirkel, Stressbalance und Bewegungstage, Management verpflichtet sich zum konzernweiten EHS-E=Umwelt, H=Gesundheit, S=Arbeitssicherheit – Managementsystem.

Ausbildungsprogramm des Fonds Gesundes Österreich für BGF – neue Termine!

Betriebliche Gesundheitsförderung hat Eingang in die österreichische Wirtschaft gefunden. Immer mehr Betriebe erkennen, dass die gesundheitsförderliche Gestaltung der Unternehmensabläufe und –strukturen nicht nur gesundheitliche, sondern auch wirtschaftliche Potenziale erschließen hilft. VerantwortungsträgerInnen und Beschäftigte aus österreichischen Betrieben zur erfolgreichen Umsetzung von BGF zu qualifizieren, ist das Ziel des Ausbildungsprogramms des Fonds Gesundes Österreich für BGF. In drei- bzw. viertägigen Seminaren können sich InteressentInnen aus Betrieben von erfahrenen TrainerInnen zu Gesundheitszirkel-ModeratorInnen bzw. zu ProjektleiterInnen der BGF ausbilden lassen. Die Umsetzung des Programms erfolgt durch die ÖSB Consulting GmbH in Kooperation mit „arbeitsleben“. Nähere Informationen zum aktuellen Seminarprogramm finden Sie auf www.netzwerk-bgf.at in der Rubrik „Ausbildungen“.

Kontakt + Anmeldung: ÖSB Consulting GmbH, Seminarorganisation, Tel. 01-33168-3403, bgf@oesb.at

Österreichischer Leitfaden für SGMS

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Sektion Arbeitsrecht und Arbeitsinspektion, Favoritenstraße 7, 1040 Wien hat den „Österreichischen Leitfaden für SGMS zur Auswahl und zum Einsatz von Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystemen in Betrieben“ (Ö-SGMS) herausgegeben.

Der österreichische Leitfaden SGMS legt die grundsätzlichen Anforderungen an ein Sicherheits- und Gesundheitsmanagement fest. SGMS sind Methoden zur Festlegung von Politik und Zielen zur Integration von Sicherheit und Gesundheit auf allen Ebenen und bei allen Tätigkeiten eines Betriebes sowie zu deren Umsetzung. Ziel ist, sowohl die Einhaltung aller Rechtsvorschriften und Regelungen zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen zu gewährleisten als auch darüber hinausgehende Maßnahmen zu setzen. Die Einführung und Anwendung qualitativ hochwertiger SGMS-Modelle kann ein wichtiger Beitrag sein, die Gesundheit der Beschäftigten vorbeugend zu fördern und arbeitsbedingte Fehlbeanspruchungen und arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermindern.

Der Leitfaden richtet sich an Klein- und Großbetriebe, die bereits Erfahrung mit anderen Managementsystemen haben oder ein SGMS neu einrichten wollen. Er bietet den für Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Organisation Verantwortlichen Anleitungen und Hinweise u.a. für die Auswahl, Implementierung Umsetzung und Durchführung von SGMS im Unternehmen.

Einführung eines SGMS

Dies erfordert die Identifikation der Führung mit den schriftlich dokumentierten Zielen des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes. Die Umsetzung liegt in der Verantwortung der ArbeitgeberInnen. Sinnvoll ist die Bestellung einer/s Beauftragten. Nach der Analyse des Ist-Standes erfolgt die Auswahl eines SGMS. In der Folge werden die Ziele des

SGMS mittels inhaltlicher Vorgaben (Verhütung von Arbeitsunfällen, Einhaltung der ANSch-Vorschriften, menschengerechte Gestaltung der Arbeit, Förderung der Gesundheit der Beschäftigten etc.) und geeigneter Indikatoren festgelegt.

SGMS-Prozesse

Für sämtliche Prozesse, die Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit haben, sollten Verfahren entwickelt werden, um Gefährdungen und Belastungen zu minimieren, rechtliche Vorschriften, kollektivvertragliche Regelungen, bestehende Betriebsvereinbarungen, technische Regelungen oder Normen zu ermitteln und umzusetzen und Abweichungen frühzeitig zu erkennen und zu korrigieren.

Indikatoren

Die Indikatoren eines SGMS sind messbare oder bewertbare Größen, anhand derer der Stand von Sicherheit und Gesundheit im Betrieb ermittelt wird.

Kontrollinstrumente und Messung

Regelmäßige Begehungen des Betriebes; Management Review; Internes Audit; Betrieblicher Gesundheitsbericht. Die Messung der Aktivitäten erfolgt mittels der gewählten Indikatoren.

Dokumentation

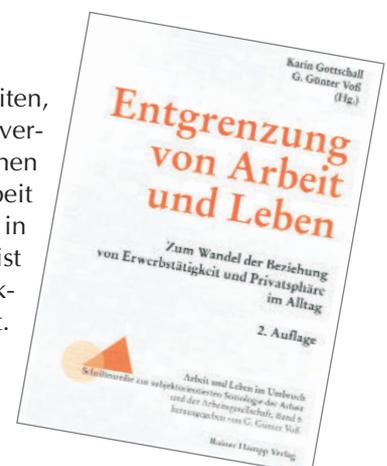
Die Dokumentation sollte umfassen: Das erstellte SGMS, freiwillige Vereinbarungen, Grundsätze der Sicherheits- und Gesundheitspolitik, Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, Zuständigkeiten, Aufgaben und Befugnisse der Beauftragten, bereitgestellte Ressourcen, Ergebnisse der Ist-Stands-Analyse, diverse Verfahren etc.

Die Broschüre finden Sie als Download:
<http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Themen/Arbeitsrecht/Publikationen/Broschueren/publik030.htm>

Neue Formen der Arbeit

Neue Formen der Arbeit und Arbeitsorganisation wie Telearbeit, völlig flexible Arbeitszeiten, Projektmanagement, Outsourcing zur betrieblichen Nutzung von Arbeitskraft und damit verbundene Scheinselbstständigkeit, eine zunehmend geforderte Mobilität im beruflichen Alltag und andere Erscheinungen stellen zunehmend das gewohnte Verhältnis von Arbeit und Privatsphäre in Frage. Zur Zeit zeichnet sich ein tiefgreifender Wandel dieser in moderner Gesellschaften bisher für charakteristisch gehaltenen Struktur ab. Langfristig ist mit erheblichen Folgen zu rechnen. Im vorliegenden Sammelband werden diese Entwicklungen und Herausforderungen aus soziologischer und psychologischer Sicht beleuchtet.

Karin Gottschall und Günter Voß (Hrsg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. Rainer Hampp Verlag. München-Mering 2005, 2. Aufl., 368 S., € 29,80 ISBN 3-87988-831-0



MitarbeiterInnen beurteilen ihre Arbeitsplätze

Im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderungsaktivitäten der Allgemeinen Ortskrankenkassen (AOK) wurden unter der Überschrift „Gesunde Unternehmen“ in den letzten Jahren bundesweit zahlreiche MitarbeiterInnenbefragungen in Betrieben unterschiedlicher Branchen durchgeführt. In der nunmehr vorgelegten Studie des wissenschaftlichen Instituts der AOK wurden im Rahmen einer Meta-Analyse Befragungen ausgewertet, die in den Jahren 1999 bis 2003 stattgefunden haben. In diesem Zeitraum wurden über 30.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in 160 Betrieben befragt. Die Befragungsergebnisse geben Aufschluss darüber, wie die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen beurteilen und die gesundheitliche Situation am Arbeitsplatz einschätzen. Es wird auch gezeigt, welche Maßnahmen aus Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu geeignet sind, die gesundheitliche Situation der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu verbessern.



Christian Vetter und Alexander Redmann: Arbeit und Gesundheit. Ergebnisse aus Mitarbeiterbefragungen in mehr als 150 Betrieben. Wissenschaftliches Institut der AOK. Bonn 2005, 130 S., € 12,35 ISBN 3-922093-36-1

Arbeit und Alter

Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stellen in den letzten Jahren die Manövriermasse der Unternehmen dar. Gegenwärtig ist allerdings eine Trendumkehr zu verzeichnen. Auf der einen Seite verbleiben auf Grund der Heraufsetzung des faktischen Pensionsalters immer mehr ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Arbeitsprozess und andererseits zeigt die demografische Entwicklung, dass sich in den kommenden Jahren und Jahrzehnten der Zustrom jüngerer Beschäftigter auf dem Arbeitsmarkt deutlich verdünnen wird. Das vorliegende Buch bietet Analysen, Perspektiven und Visionen für die zukünftige Gestaltung der Arbeit in einer demografisch alternden, aber zugleich soziokulturell verjüngten Gesellschaft. Neben personal- und unternehmensbezogenen Gesichtspunkten bringt der Autor auch gesamtgesellschaftliche Perspektiven zur Sprache. Das Buch enthält konkrete Maßnahmen zur besseren Nutzung der Ressourcen und Potentiale älterer Menschen, aber auch allgemeine Visionen für die Zukunft. Spezifische, soziale und arbeitsmarktbezogene Aktionen zur Stärkung der Stellung von Senioren sind dabei ebenso Thema wie die Frage nach einer veränderten Lebensgestaltung. Das Buch versteht sich als ein wichtiger Beitrag für Diskussion um die Zukunft der älteren Generation.



Wolfgang Clemens et al. (Hrsg.): Arbeit in späteren Lebensphasen. Sackgassen, Perspektiven, Visionen. Haupt Verlag. Bern-Stuttgart-Wien 2005, 275 S., € 32,90 ISBN 3-3-258-06855-0

Österreichische Kontaktstelle:

Oberösterreichische
Gebietskrankenkasse
Gruberstr. 77, A - 4021 Linz

Mag. Dr. Dr. Oskar Meggeneder
Telefon +43 732 / 7807-2710,
E-Mail: oskar.meggeneder@ooegkk.at
Elfriede Kiesewetter
Telefon +43 732 / 7807-2579
E-Mail: elfriede.kiesewetter@ooegkk.at

Koordinationsstelle:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin (BAuA)

Dr. Karl Kuhn
Friedrich-Henkel-Weg 1-25,
D - 44149 Dortmund
Telefon +49 231 / 9071-242,
Telefax +49 231 / 9071-454



Dieses Buch erhalten Sie
bei der Österreichischen
Kontaktstelle
€ 14,40